# 教师评价方案

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-08-18

*第一篇：教师评价方案铜川矿务局二中教师评价方案为了进一步推进素质教育，不断加强教师队伍建设，调动全体教师积极投身课程改革，根据相关教育教学要求，结合我校的工作实际和课程的实施情况，特制订《铜川矿务局二中教师评价方案》。一、评价目的一套科学...*

**第一篇：教师评价方案**

铜川矿务局二中教师评价方案

为了进一步推进素质教育，不断加强教师队伍建设，调动全体教师积极投身课程改革，根据相关教育教学要求，结合我校的工作实际和课程的实施情况，特制订《铜川矿务局二中教师评价方案》。

一、评价目的

一套科学合理的评价机制，直接影响着教师各方面素质的发展。教师的成长需要一个过程，对教师的评价应该是一个教育人、转变人、发展人的过程。建立发展性教师评价体系，目的就是为教师创设宽松、和谐的氛围，让评价由过去单纯的管理手段，提升为一种专业指导，使每个教师都能从评价中获得激励、自信和不断前进的动力。通过建设一支师德高尚、业务精良、富有创新精神的高素质教师队伍，来促进素质教育、特色教育的健康发展，促进学生的全面发展和主动发展。

二、评价原则

发展性原则。评价的目的是促进教师全面发展。对教师现有的工作状况、工作水平、工作态度等做客观的，综合的评定，帮助教师认识自我，发展自我，超越自我，使评价过程成为教师主动发展的过程。

多元性原则。评价的主体，有教师本人、同事、学生、领导、家长。坚持过程性评价与终结性评价相结合，定量评价与定性评价相结合。确保评价的科学性和实效性，以便使教师获得全面、客观、公正的评价。

全面性原则。既重视教师的业务水平，又要重视教师的思想道德修养；

既重视教师的工作业绩，又要重视教师的工作过程。特别要注重考察教师在教学过程中是否落实素质教育，是否体现学校的美育特色，是否有利于促进学生的全面发展。

可行性原则。既对所有教师提出共性的要求，又针对教师的个体差异提出个性的要求。促进教师在最近发展区域内实现自身价值。

三、评价内容及标准

发展性教师评价体系的内容由四个部分构成： 教师素质、考勤20分、教育教学常规55分、工作绩效20分、个人特色5分。

(一)教师素质、考勤（20分）。包括考勤5分，教师素质15分。

1、考勤（5分）。

⑴每月汇总。请假超过1天按比例扣当月职级工资，请假超过3天，不发当月职级工资。⑵每学期汇总。累计5天内，病假每1天扣0.5分，事假累计每1天扣1分，累计5天以上，病假每天扣1分，事价每天扣2分。流产假按照病假计算，产假期间不参加学校出勤考评；学期开始和结束前两周内请假，一律按以上标准的双倍来扣除。（教职工考勤由教导处当月在校园网教学管理栏目公布）。注：病假、事假必须于上班前请假。⑶升旗、集会、课间操、跑操，全体教师必须参加，班主任在队伍前，科任

老师在队伍后协助组织学生纪律，都随学生站立或者坐下。缺席者扣1分。⑷迟到（包括上班迟到，上课期间迟到、拖堂、随意出教室）一次扣1分，早退一次扣1分，侵占别人授课时间每次扣1分，上课时间学生流失每次扣1分，旷工一次扣5分；随意调课，无故缺课，每节扣2分。

2、教师素质15分

A热爱教育事业，遵纪守法，服从领导。

1、违犯法律，受党纪政纪处分：违背计划生育政策；参与法轮功等邪教组织；师德考核不得分。

2、越级信访、上访或参与集体上访，每次扣10分。

3、向学生散布违背四项基本原则言论，在师生中散布有悖于市区教育局关于教育教学管理有关规定的扣6分。在学生中散布教职工同事间的矛盾或散布一些丑化教师、领导形象的言论等现象，视情况扣1-5分。

4、无故不执行学校的工作安排；拨弄是非，同事间闹不团结的；视情况扣2--10分。

5、违反学校的规章制度，有下列情形之一的。

(1)办公时间内上网聊天、听录音机、大声唱歌或摆弄乐器、办公室内干私活等每有一例扣1分。

(2)教师身着奇装异服进教室、体育教师穿皮鞋上课，每有一例扣1分。

(3)教师上班期间在办公室中打扑克、麻将、下棋等，每有一例扣1分。

(5)办公期间串组说笑、大声喧哗、打闹或干与办公无关的其他事项，视情况扣1-5分。

(6)办公室地面每天有值日教师进行清扫，室内清洁卫生，物品摆放整齐，学校不定期进行评比，如有地面卫生极差的现象，每有一次扣值日教师1分，另外桌面零乱、桌旁随意放置一些有碍室内卫生的杂物则扣其教师1分。

(7)学校报刊、杂志未经主管人员登记而私自拿走的；借用、借阅学校图书、仪器一个月不归还的：视情况扣0.5-10分，并追究赔偿。

6、在社会上，干扰公共秩序、参与赌博，受到有关部门通报批评的，违一例扣5——10分。

B爱岗敬业，履行职责。

1、从事第二职业、对学生有偿辅导的，违反本条师德考核不得分。

2、玩忽职守，违反下列教学常规的：(1)在学生活动中，指导教师要做充分的安全预见，并严格告戒学生，否则，视情况扣1--10分，并根据《学生伤害事故处理办法》追究责任。(2)体罚或变相体罚学生，告到学校的；向家长索要钱物的，扣2——10分，造成极坏影响的，师德考核不得分；出现事故，依法追究责任。(3)教师上课必须符合该学科课的规律或操作规程，出现事故视情况扣1--5分，并按《学生伤害事故处理办法》追究责任。

3、擅离职守，上课私自离开的；上课、集会接打电话的；上课接待客人的；上课吸烟的，每有一例扣2分。

4、监考时不随意离开考场或进入其它考场，不做与监考无关的事。（吸烟、看书、批作业、玩电脑等）。发现1例扣1分。

5、按时上交计划、总结等。不按时上交者每次扣1分。

6、不按学校规定擅自接纳非学校使用者（含家属和子女）的人员使用学校网络，发现一次扣2分。未经许可安装和进行电脑游戏的发现一次扣10分。不注意计算机的维护，每通报一次扣1分。

7、由于工作疏忽，使学校物资丢失或受损，责任人要按价赔偿并扣10分。

C 关怀学生，廉洁从教，为人师表。

1、衣着得体，不说粗言野语做到语言美，违一例扣1分；

2、向学生推销商品，摊销教辅用书，每有一例扣10分；不经教导处同意，布置学生集体去买任何文具，扣5分。

3、不备课进课堂：学生课外作业超出规定的作业量，平时布置一些过量的重复抄写等机械性的作业，造成极坏影响的每有一例扣2——8分；

4、热爱学生，关心学生的成长，公正地对待每一位学生：尊重学生人格，严禁讽刺、挖苦、歧视学生，如有违犯且在社会造成恶劣影响的每有一次扣5分；

上述4条，除发现违规扣分外，学校还结合其他项目，组织教师任课班级的学生进行评议，凡在学生评议中满意率达不到80％的，每减少1％扣0．5分，扣完为止。（注：教师素质考核不足10分者，评优、晋级一票否决；职称聘任降级使用。以上评价要点中，某条做得非常突出，在

全校乃至全区很有知名度，加1——10分。）

评价方式：

1、随机抽查：每周检查小组成员对以上工作至少随机抽查一次，抽查结果于周一公布，并及时记入教职工个人评价档案。

2、问卷调查：不定期地进行教职工、学生问卷调查，调查内容以考核标准为准。

3、期末评价：学期末采取教师自评、同事互评、学生评、领导评的方式予以评价（分值比为1：4：2：3），并运用描述性语言指出其优点、不足及合理化建议。

（二）教育教学状况（55分）。

主要是考查教师在教育教学过程中职责的履行情况，包括：计划总结2分；教师备课8分；课堂教学12分；学生作业4分；教育科研5分；美育特色课程（综合实践活动）10分；校本培训14分。

1、计划总结（2分）（1）评价要求：

学期初，教师结合自身情况及教学实际，制定教师自身发展规划及教学工作计划。学期末，教师根据计划的执行情况写出工作总结。

计划通常包括五项：（1）自身基本情况分析。优势、特长、经历、性格等。（2）预计达到的自身发展目标、教学质量目标、德育教育目标及达到每项目标所采取的措施，应注意的问题。（3）自身的业务学习及活动安排。

总结一般包括：（1）目标的完成情况。（2）各项措施的实施情况。（3）存在的问题及改进措施。

（2）考核细则：

计划、总结每缺一项扣0.5分，计划针对性不强，总结不深刻或不及时上交的，每项扣0.5分。

2、备课（8分）（1）评价要求：

备课是教师经验积累的过程，是对教材的重新加工处理、问题情境的设计、新教材的补充，是对学情的分析、教学的设计，更是上好课的前提和基础。备课的基本要求是：

第一，钻研教学大纲和课程标准。要明确学科教学指导思想、学科性质和地位；明确学科教学总目标和所教年级的具体要求；明确学科教材的内容体系及安排；明确本学科教学上的特点、教学原则、教学方法和应注意的问题；明确学科教材的编写原则、编写意图和基本结构。

第二，熟悉教材，钻研教材。通览全册教材，注意教材的系统性；熟读单元教材，注意教材的科学性；精读研究课时教材，把握重点和关键。

第三，明确目标，考虑方法。根据教材内容，确定单元和章节的教学目标。仔细思考确定自己这节课要教给学生什么，知识目标固然重要，能力目标更不能忽视。同时，恰当地选用教学方法，努力做到从感性到理性、从具体到抽象、从个别到一般、由近及远、由此及彼等这些符合人们认识客观的规律。

第四，把握课堂，环环紧扣。一备复习导入，以旧引新，且问题必须忌偏、忌深、忌浅；二备教具（或实验器材、课件），要善于和合理使用多媒体教学手段，达到实用、直观、高效的目的。科学课教师要加强实验教学，教师上课前要进行实际操作，以保证课堂教学的顺利进行；三备理论联系生活，变难为易；四备语言要准确、鲜明、生动，通俗易懂；五备板书布局，字迹清楚明了，大小适中，重点突出，美观大方；六备课外作业，要注意质量和数量，深浅恰当，由易到难。

第五，研究对象，因材施教。要根据学生实际、特点备课。备课之前要知道关于这节课，学生已经会了什么。课堂中，学生会遇到什么困难，你心中要有数。你的问题设计要照顾到不同程度的学生。

第六，编写教案，开拓创新。教案应具有创新意识，不生搬硬套公共教案，不照搬教材代替教案，不用往年教案代替现行教案；教案在上课前编写好。执教本教材3年以下的要有详案（新教材），同一教材教了3年以上的可以写略案。

教案的编写形式可以灵活多样：电脑备课，手写便笺，书上批注，电子教案（电子教案除了要有教材分析、教学重点、难点、教学过程、板书设计等传统教案应有的环节外，还应具有课件、资料库、友情链接等能够充分发挥现代信息技术优势的新环节。）学期初根据自己的特点自选一种。

形式的灵活，不代表要求的降低，而是更加注重实效。各学科领导不定期检查教学设计，不定期进行跟踪听课，跟踪听课之前，把教案给听课领导，然后上课，分管领导在听课时对照着设计听课。

郑重强调：各学科的新教材都不少，一定要认真按照要求备好课，把工夫下在课前，下在自己身上，一定不打无准备之仗。通过认真全面科学的课前预设，课前准备，来保证课堂教学的质量，提高课堂教学的效率。

（2）考核细则

● 举行一次现场教学设计（不提前通知时间和内容），同学科教师用描述性语言指出优点及不足。分管领导根据大家的评价和领导的评价予以评分，直接在网上公布。

●分管领导不定期检查教案和跟踪听课时，没有教案，或者教案与实际教学两张皮，视为不备课或不认真备课，每次扣1——2分。

3、课堂教学（12分）（1）评价要求：

授课是教学工作的中心环节，是整个教学过程中的重要环节，是提高教学质量的基本途径，也是落实素质教育、落实美育的基本途径。具体要求如下：

第一，体现学科素质教育和活动教学的基本理念，面向全体学生，使学生全面发展。应为每个学生提供学习的机会，任何时候的评价和小组活动都应优先给学习困难的学生提供表现的机会。相信每一个儿童都是可以教育的，如果有的学生表现很差，那么先不要责怪学生，先反思自己的教学行为有什么不当之处。课前，教师对学生的知识情况要有充分的了解，课后，学生对知识的掌握情况，教师更要作到心中有数。每节课对举手发言的人数作出统计，并在下一节课尽可能多地关注那些没发言的同学。

第二，注意在教学过程中进行学法指导。培养学生良好的学习常规和学习习惯。

第三，要充分发挥教师主导作用，激发学生的学习兴趣，善于启发诱导学生；要认真体现学生的主体地位，让学生有更多的时间和机会、有效地参与教学活动。对课堂教学中的偶发事件要沉静宽容，随机应变，因势利导，化消极为积极，变阻力为动力，恰如其分地处理。教师要作好组织者与引导者，适时地“退”与“进”，尽量让学生多说、多做，认真对待学生提出的每一个问题。

第四，根据教学目的要求，灵活恰当地选择运用教法，有效地运用教具和演示实验，恰到好处地采用现代化教学手段。实验课、信息技术课及使用班级多媒体设施的，上课前要检查设备的运行情况，课后做好使用记录的良好习惯。教育学生爱护好设备，对损坏设备现象按照规定进行赔偿或及修理。

第五，要讲求效果。做到精讲多练，短时高效，提高课堂教学效率，减轻学生的课后作业负担。

第六，要使用规范的教学语言，要使用普通话和学科术语，严禁使用方言和非教学语言。语言要准确、清晰、通俗、生动，具有条理性、启发性。慎用自己的评价，无论是表扬还是批评，确保你的评价具有引领作用，是有意义的，再出口。教态要亲切自然。板书设计要内容合理，条理清楚；形式灵活，美观实用；书写规范，速度适宜。

第七，要保证教学时间，按时上下课。不迟到——至少提前两分钟候

课，教师到达教室门口时督促学生入座，检查学生课前准备。不擅离课堂——课堂上关掉手机。不中途离开教室接听电话、接待客人或从事其它与教学无关的工作。未经学校同意，不得随意增减课时，不得随意停课或换课。准时下课——不提早下课或拖堂。假如学生提问延伸了课堂时间，最多不能拖两分钟。

（2）考核细则

●各学科通过举行公开课（6分）、跟踪听课（4分）进行评价。●公开课由教师本人由同学课教师及分管领导根据各学科的课堂评价细则进行打分（分值比为1:6:3），并指出优点和不足，提出改进意见。

同时设四个单项奖：设计新颖奖，师生默契奖，媒体应用奖，个性创新奖，每得一个奖项加1分。各组评出1名最好的教师在全校执教公开课。凡是执教校级公开课、研究课和学区交流课的，视其效果加1——3分。

●跟踪听课由教师本人同级部教师及分管领导予以评分（分值比为1:4:5），并指出优点和不足，提出改进意见。

●授课教师若对公开课或跟踪课不满意，可向教导处申请重讲1次，得分以最高分为标准。

4、作业设置（4分）（1）评价要求

●精心设计作业，做到量少，题精、型活、难度适宜。尝试分层教学设计，因人而异，可设必做题和选做题，或者分为A、B、C三个层次，让学优生吃得饱，学困生吃得着。一二年级不布置作业，三四年级作业总量

不超过半小时。

●大胆进行作业改革，多创新设计一些综合类，实践类、活动类、探究类的作业，用学生喜闻乐见的形式调动学生做作业的积极性，切实减轻学生的作业负担。提高学生解决问题的能力。

●重视课堂作业的指导，要求书写规范，养成提笔认真的学习习惯。●把“免写作业”作为一种激励评价手段，这样可以督促学生认真对待每一次作业，减少因粗心而造成的错误。

●批改作业要及时，不积压。批改作业要认真细致，广泛使用批改符号。符号醒目，使学生清楚地知道教师的批改意图，有利于学生吸取经验教训，有利于改正错误。要写好批改标记，写出适宜的批改评语。批语要有启发性、针对性和激励性，能够指导学生学习，能够激励学生学习兴趣和热情。评分和批语书写应规范。不使用训斥性的符号和批语，不以作业压学生、罚学生，不撕毁学生作业本。

●对学困生的作业进行面批，及时解开他们心中的疑惑。●要及时做好学生作业情况的记载与分析，以便及时地、更好地改进教师的教和学生的学。批改要及时讲评，要督促学生及时订正错题，教师及时做好订正后的批改。

（2）、考核细则

日常抽查：教导处随时抽查作业，分层布置，作业合理，批改及时，在通报中表扬的，适当加分。在通报中批评的扣教师素质和作业两项分。

期末检查：每学期举办一次常规作业、特色作业展览。特色作业每个

学科教师都可以参加。教师本人、同学科教师及分管领导分别从作业量、完成质量、作业的创新状况、教师的批改情况、与学生的沟通情况等方面予以评分，（分值比为1:6:3），并用描述性的语言指出优点和不足，提出改进意见和建议。

5、教育科研（5分）(1)、评价要求

●具有教育科研意识，积极承担教学研讨课及实验课题。我校已经有一个国家级课题：综合实践活动课程资源的研究与实验，一个省级课题：综合实践活动主题选择与学生能力发展关系研究，一个市级课题：小学生习作生活化、个性化的研究，一个区级课题：网络环境下小学生学习方式的转变的研究。大家可以申请参与到这些课题中，也可以根据自己在教学过程中遇到的困难，自己申报承担校级课题，来探索解决困难。

●能用科学的方法主动解决教育过程中出现的问题，养成规范的科学研究习惯。

●及时撰写课题实验计划、实验记录、阶段小结或学术论文、实验报告。善于运用研究课、经验交流等多种形式展示、推广实验成果。

（2）、考核细则

教师的教育科研得分情况由分管领导根据教师的日常表现及成果展示情况予以打分。课题实验任务（计划、记录、总结、实验报告、研究课），每项扣1分。校级实验课题经逐级选拔获得区、市、省、国家认可，主要负责人分别加4、8、12、16分，其他参加教师减半。不承担任何课题者，不得此项分。

6、美育特色课程（综合实践）（10分）（1）评价要求

●能结合学校美育特色，开发培养学生审美情趣的美育特色课程（综合实践），并逐步向系列化，精品化方向发展。（展示表）大家根据自己的特长、爱好从中选择，估计人数，给你的特色课程改一个鲜亮的名字；如果这些都不满意，就自己重新在下面写一个，写清课程名称、年级、人数等；综合实践活动本学期就作为一项特色课程开展，大家自己选择一个年级，选择适量的学生，根据教材指导活动或者仍然继续开展学校、家庭、社区美育实践活动。说明一点，以前咱们以为综合实践活动是个课题，只有原来参加的课题组成员才能参加，现在，我们知道，学校作为一个实验基地参加，每位教师都可以申报参加，如果申报，写清按教材上课还是开展学校、家庭、社区美育实践活动。

●按时撰写美育特色课程（综合实践）讲义，每2周一次，全学期8次（综合实践活动每次活动1个讲义）。收集有价值的活动资料，活动照片，学生资料等。及时反思总结经验教训，每月最少一次，学期4次。

●能用多种形式展示美育特色课程（综合实践）的开发活动情况，这就要求在学期初申报的时候就考虑美育节上的展示形式，展示内容，并在平时的每次活动中认真落实指导。

●对学生的参与情况予以客观、公正的评价。阶段性评价与即时性评价结合，定性评价与定量评价结合。

考核细则

日常情况4分，由分管领导根据各课程组的活动情况，相关材料的上交情况，对学生的问卷调查等，予以打分。

期末展示情况6分，由教师本人、其他教师计教导处予以评分（评分比值为1:5:4），并指出优缺点及改进意见。

7、校本培训（14分）（1）评价要求

①听课记录（2分）听课、评课可以促使教师之间的交流、合作和互相学习，提高教师的执教水平。学习他人教学经验，对比查找教学差异，提高教师自身业务素质和教学水平的有效途径。听评课的基本要求是：①按规定完成个人听课任务。每人每学期听课不少于16节课,执教新教材的教师不少于20节。要求使用区统一听课记录本，要求各栏目填写完整，记录翔实。②听评课要有一定的主题，不能漫无目的，流于形式。不能为了追求数量而弄虚作假。③听课与评课要有机结合，听评课要与教研活动有机结合，只听不评达不到应有效果。授课教师要主动与听课教师联系，进行评课交流。④听评课要有问题意识，即要有专题，每个学期要解决几个问题。通过听评课，授课者和听课者要反思自己的教学行为，真正起到互相学习，取长补短的效果。

②反思论文（4分）每月上传1篇教学反思，学期共4次，互相学习，共同借鉴。每次每位老师最少认真阅读并评价其他5位教师的反思。每学期1篇论文，2500字以上，同学科教师必须全部评（科任组必须互相评）。

③教师成长手册（2分）要求定准计划，做好记录、填实栏目。④骨干教师展示（2分）要求骨干教师每学年必须进行一次讲座（经验交流）或者公开课（学科课、德育课、美育特色课），而且不准重复。讲座或经验交流不准直接拿网上或者书中现成的文章读，要结合自己的经验，有理论，有做法，有成果，让其他教师可以学习、借鉴和模仿。公开课后要进行说课，说自己本节课的设计思路，体现的特色。

⑤同读一本书（2分）本学期同读一本书的题目是《》《》《》，请大家于今天到我处自报书名，学期中、末，要举行读书知识测试及读书心得交流。每周三的教师学堂，如果没有集中学习，大家就提前带好书到1.2班进行阅读。

评价细则

①听课记录2分：由教研组长及教导处根据记录情况予以打分，分值为1:1。

②反思论文4分：不按时上传反思或抄袭他人的，每篇扣0.5分。除反思任务外，个人主动上传反思，且有学习价值的，每篇加0.2分。各学科分管领导每月评出等级，反思按等级分别记1分、0.8分、0.5分。论文分别记1.5分、1分、0.5分。

③教师成长手册2分：学期末在全校范围内进行展示，根据笔记的数量、质量、实用性等评出等级，按2、1.5、1予以评分。

④骨干教师展示2分：全体教师根据骨干教师的展示情况评出等级，按2、1.5、1予以评分。

⑤网上学习2分：不推荐文章扣1分，不评论文章每次扣0.5分，扣完为止。期末分管领导根据推荐的文章质量、读后感、评论的质量评出等级，1分、0.5分。

⑥同读一本书2分：全体教师根据教师的读书汇报情况评出等级，按2、1.5、1予以评分。

（三）工作绩效评价（20分）。

一个教师的素质及教育教学过程开展得如何，最终要通过工作绩效来反映。评价教师的工作绩效主要从以下两个方面来考虑。

1、教学成绩（10分）。具体考评如下：

（1）期末成绩考试。各学科成绩按优秀率、合格率、平均分之和排出名次，平行班为三个班的分值分别是10、8、6，两个班的分值分别为10、7；与前一学期期末成绩相比，每前进一名加1分，保持第一的加0.5分，每后退一名减1分；没有原名次的按排列名次算分；相差5个百分点不扣分，然后每差两个百分点扣1分。级部第二、第三名的班级，与上一名次相差的优秀率、合格率、平均分之和每缩小3个点，就奖励0.5分，最多奖励分不超过上一名次班级得分。在本校内无法比较的与其它学校相比，最高分10分，每低2个百分点减1分。减完为止，不倒扣分。

（2）日常举行的比赛（含期中考试）。按名次所记的分值分别是3、2、1或3、1.5。

2、教学工作成果。包括学生进步成果，课外辅导成果，教师自己的经验成果，研究成果。撰写发表的文章，参加学术会获奖情况及参加

教改实验成果，公开课的参与情况及资源库的录用情况等，具体考评如下：

（1）学校组织并逐级推荐参赛的论文、经验交流、实验报告、示范课、公开课、优质课、案例、书法、绘画等，所获成绩与得分对应如下：

一等 二等 三等 优秀奖及设有等次 校级 3 2 1 区级 4 3 2 2 市级 8 6 5 4 省级 12 10 9 8 国家级 18 15 12 12 区资源库入选的，课例、电子教案、课件按区一等计算；习题、推荐课件按区二等计算。

（2）教师自动撰写的论文、经验总结、书法、绘画等，参加各级比赛，每人次所获成绩与得分对应如下：

一等 二等 三等 区级 3 2 1 市级 5 4 3 省级 7 6 5 国家级 12 10 8

在正规刊物发表的按照一等计算。

（3）学校组织学生参加区里比赛的，指导学生作品获奖的，单独制

定奖励政策。

（4）学校组织教师的比赛活动，一等奖3分，二等奖2分，三等奖1分，不参加者扣2分。

（四）个人特色评价5分

1、根据个人申报、工作汇报、集体评议的程序对工作有突出特色的教师给予1——3分的奖励。

2、根据学校工作情况，对给学校带来较大荣誉的教师酌情奖励1——5分。

四、评价方法：

1、教师自评。

开学初，教师结合着自身的实际情况设计个人发展规划。学年中和学年末，教师对照着发展规划进行自评。在教师自身素质方面采用量化的方式进行评价。在工作状况及工作绩效方面，采用撰写教学反思、阶段性工作总结、个案反思、自我评价报告等方式，认识自身的优势及不足，并给自己评出相应的等级。

2、同事互评。

建立教师成长电子档案，主要收集教师各方面的教学成果、经验材料、教学业绩、自我反思、案例分析、工作计划与总结、各种活动照片、精彩教学片断、各种作品及获奖情况等。同事互评采用即时性评价及阶段性评价两种方式进行。对于教师日常的公开课、教学反思及经验交流等，以评分、评等级及诊断描述性语言给予及时性评价，指出优点及不足之处，为

教师的日后发展指明方向。学年末，每位教师在全校范围内交流展示电子档案资料，以网页、博客、投影片、flash等任何形式都可以。其他教师根据其日常表现及交流情况，从职业道德、工作态度、工作能力、教学水平、科研水平等方面给予实事求是的评价。促使教师优势互补，共同成长。

3、学生评价。

学生是教育教学活动的直接参与者，他们对教师的职业道德、教学能力、作业批改与辅导、言谈举止等方面有最直接的感受和判断。学校主要采用问卷调查、个别访谈、开座谈会的形式，听取学生对教师工作的看法，促进教师发展。学校还可随机抽查学生作业、学生试卷等教学资源了解教师工作的表现。评价前，让学生了解评价的目的、内容、程序，设计符合学生年龄特征的量表，确保评价结果真实、有效。

4、家长评价。

采用问卷调查、座谈会、家长意见征集卡、校长信箱、网络交流等方式，引导家长客观、公正、动态地评价教师，使家长的评价对教师产生一种不断完善的动力，激发教师工作的热情。

5、领导评价。

针对学期初教师制定的近期发展规划，评价教师是否得以落实。同时，从教师的日常表现及常规检查中对教师的师德、教学过程、教学能力、教学效果等方面进行评价。领导评价以即时性评价、总结性评价为主，学年末，学校领导要将同事、学生、领导、家长的评价结果加以整合，得出整体性评价结果，并以书面的形式或面谈向教师反馈，促使教师进一步认清

自我、反省自我、改进自我，促进教师全面发展。教师根据学校的总结性评价，制定新学年的教师成长计划。

五、评价的组织实施

成立教师发展性评价工作领导小组，商讨制定教师发展性评价方案。建立完善与教师发展性评价相配套的评价制度、评价内容、评价指标，编制教师评价手册，管理好教师的成长电子档案。

加大宣传力度，使教师、学生、家长对发展性评价有足够的认识，明确评价的意义及评价的实施步骤，充分发挥发展性评价的激励、导向和反馈的作用。

六、评价周期

以学年度为周期，上学期初评，下学期总评。评价的结果与教师的奖励结合起来，但奖惩教师不是目的，而是为了实现教师、学生、学校的共同发展。

七、应注意处理的几个问题

（一）、过程性与终结性评价并举。

评价的目的是促进教师发展，而不是为了鉴定、选优，所以要注重过程性评价。把各项评价指标分解到日常工作中，把教师评价工作贯穿于学校工作始终。使评价过程成为促进教师专业成长的过程。

（二）、评估结果的正确表示。

对于一些容易用数据处理的评价指标，如出勤、教学常规、教学成绩等，我们准备用数值解释法进行评价。对于隐性工作指标，涉及人的

思想动机、情感、信念等，则采用诊断描述法进行评估。

（三）评价结果的合理运用。

运用评价结果推动教师发展，这是评价的根本目的。评价的结果要做到及时反馈，反馈方式要恰当，并根据反馈效果及时调整评价思路。终结性评价的结果与教师的职级评定、评优选先挂钩。教师的职级实行动态管理。建立警示制度，即对某个项目连续两次被评为差等的，要给予黄牌警示，个别谈话，限期整改提高，连续三次为差等的，要以教学事故给予处理。

总之，本着立足现在，面向未来的原则，通过发展性评价的实施，使教师及时纠正自己工作中的缺点，发扬自身的优点，促进自身的不断发展，从而高效率地开展教育教学活动。

二〇〇七年九月十五日

**第二篇：教师评价方案**

教师评价方案

为了进一步推动课堂教学全优工程的实施，加大“先学后教，合作探究，展示交流，当堂达标”课堂教学基本模式推进力度，交流和探索解决问题的方法，引领全优课堂健康有效地发展，特拟定教师评价方案：

一、教学状态

1、教学理念5分

在教育教学过程中充分体现全优课堂理念，有全新的教学观、质量观、学生观。善于与学生共同创造学习环境，教学过程师生关系平等，积极互动，突出学生主体。开展全优课堂模式培训活动，利用专题讲座、随堂听课评课、合作交流等形式，帮助教师实施课堂的全优。

每月举行一次全优课堂理论知识考试，一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、教学设计10分

教学设计重视学生知识与技能、过程与方法、情感态度价值观的全面培养，特别关注学生的“学情”，更注重学习方法的指导。

实行提前集体备课制度，要求教师精心设计导学案。先由各年级各学科备课组长负责课前审阅本组导学案，再由教导主任对导学案二次审核，发现问题及时令其改正。

每周举行一次导学案专项评比活动，一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

3、教学方式10分

教学目标明确，重点突出，难点处理得当，导学案设计合理，使学生自然而然的随着导学案进入学习状态，课堂上显得较活跃。让后进生也能感到“我学我会”，激发学生学习欲望。

实现教学方式和学习方式的根本性转变。运用“先学后教、合作探究、交流展示、当堂达标”的教学模式，促进学生自主探究、独立思考、小组合作与交流展示。逐步形成自己的“全优课堂”教学风格。

课堂上学生获得自主学习的机会，独立思考的机会，表达自己观点的机会，讨论的机会较多，自主、合作、交流、探究，学会一些解决疑难问题的方法。教师注重自学方法的指导的同时，要关注学生的反馈，及时进行科学优化的评价，确保后面环节的当堂达标。

课堂上老师语言点拨要精炼、明确、有针对性，并有效地控制教学时间。

每月每人上一节公开课、品牌课、展示课，分教研组评比打分。一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

校领导、教科研人员和学科带头人随机听课和评课，依靠四个方面（第一，是学生的参与，包括学生参与的数量，学习的主动性、积极性；第二，教师对文本的挖掘，有没有形成自己的观点、方法；第三，学生在表达时的精彩度，比如，语言、表情、动作，对知识的深化、拓展，包括自己个人的才艺展示；第四，生成。生成是每节课最精彩、最宝贵的地方，课堂上学生能不能举一反三，学以致用。）经常性地对教师教学方式进行评价和指导。

4、教学手段5分

课堂教学中能合理、有效运用多种课程资源。教学手段先进，充分利用现有的教学器材和自制教具，实现现代教学手段与课程内容的有机整合。积极参加全国教师教育技术的培训，逐步掌握现代信息技术和先进教学手段，提高获取学习资源的能力。

每学期进行一次教具制作、课件制作或课程资源开发利用等评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

二、学习状态

1、自学研修10分

教师每学期都有自我研修和发展的行动计划，积极参与建立学习型校园的行动。让读书成为习惯，不断提高学习意识、提高意识或超越意识。

学期初要求教师制定出自我研修和发展的行动计划，交教科室备案。定期进行教师读书笔记检查，督促教师按计划完成读书任务。

每学期进行一次教师读书笔记评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、学习心得10分

教师积极参与以读书为载体的学习研讨活动，在职业道德、打造全优课堂、专业成长等方面有深刻的心得体会。要求教师经常撰写读书心得或读后感,定期开展教师读书沙龙活动,组织教师集体研讨共同关心的问题,互助合作,共同提高.每学期进行一次学习心得或读书心得评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

3、集中培训10分

教师要积极参加全优课堂模式的培训，参与校本培训，参加继续教育培训，学习杜郎口和新知学校的先进做法，提高自身专业水平和综合素养。

参加各类校本培训活动。出满勤得10分，每缺一次扣1分，扣完10分为止。

三、研究状态

1、反思行为10分

教师对自己或同事的教育观念和教学行为进行分析、反思与评价，有相应的改进措施。善于开展教学反思或案例分析。要求教师经常撰写案例分析或课例分析，坚持在每节课后在备课教案上写出简要的课堂教学反思。教学反思由教研组长在检查备课时督促完成。每学期进行一次案例分析或课例分析征文活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、研究行为10分

教师根据自身专业发展需要，进行教学实践性研究和课题专题研究，积极参与以课例为载体的教研行动。教科研同教学实践紧密结合，对教学效果产生重要影响。要求教研组长、学科带头人以及小高职称以上的教师要开展小课题研究，要求其他教师全员参与课题研究活动。

每学期进行一次小课题研究工作评比活动，看课题材料评奖。一等奖3分，二等奖2分，三等奖1分，无材料不给分。

3、研究成果10分

在课题研究和践行全优课堂模式过程中，不断积累问题，探索方法，总结经验，把研究成果上升为理论，并积极推广研究成果。

要求教师认真撰写教学论文及教学案例，积极向各类报刊杂志、校园网站投稿，积极参与各类论文评比活动。

论文获奖或发表，国家级给5分，省级4分，市级3分，县级2分，被校刊或校园网站录用1分，不同篇目可累加。

四、创新状态

1、教研创新实践5分

教师自身要有良好的创新意识，要积极主动地、创造性地开展工作，并有计划地组织和引导学生开展创新实践活动，以及各种有益的研究性学习活动。

每学期举行一次有关创新活动的评比，一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、评价观念5分

教师能建立发展性的学生评价观。评价方式多样、内容多元开放，贯穿学习全程，富有创造性，为学生喜闻乐见。组织各班任课教师要经常开展关于对学生评价方式的座谈研讨活动，互相交换评价意见，更新评价观念。

每学期举行一次评语评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

**第三篇：2024教师评价方案**

2024-5-20 23:01:28

北张小学教师评价方案

为了进一步推动课堂教学全优工程的实施，加大“先学后教，合作探究，展示交流，当堂达标”课堂教学基本模式推进力度，交流和探索解决问题的方法，引领全优课堂健康有效地发展，长茂中心小学特拟定教师评价方案：

一、教学状态

1、教学理念 5分

在教育教学过程中充分体现全优课堂理念，有全新的教学观、质量观、学生观。善于与学生共同创造学习环境，教学过程师生关系平等，积极互动，突出学生主体。开展全优课堂模式培训活动，利用专题讲座、随堂听课评课、合作交流等形式，帮助教师实施课堂的全优。

每月举行一次全优课堂理论知识考试，一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、教学设计 10分

教学设计重视学生知识与技能、过程与方法、情感态度价值观的全面培养，特别关注学生的“学情”，更注重学习方法的指导。

实行提前集体备课制度，要求教师精心设计导学案。先由各年级各学科备课组长负责课前审阅本组导学案，再由教务处对导学案二次审核，发现问题及时令其改正。

每周举行一次导学案专项评比活动，一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

3、教学方式 10分

教学目标明确，重点突出，难点处理得当，导学案设计合理，使学生自然而然的随着导学案进入学习状态，课堂上显得较活跃。让后进生也能感到“我学我会”，激发学生学习欲望。

实现教学方式和学习方式的根本性转变。运用“先学后教、合作探究、交流展示、当堂达标”的教学模式，促进学生自主探究、独立思考、小组合作与交流展示。逐步形成自己的“全优课堂”教学风格。

课堂上学生获得自主学习的机会，独立思考的机会，表达自己观点的机会，讨论的机会较多，自主、合作、交流、探究，学会一些解决疑难问题的方法。教师注重自学方法的指导的同时，要关注学生的反馈，及时进行科学优化的评价，确保后面环节的当堂达标。

课堂上老师语言点拨要精炼、明确、有针对性，并有效地控制教学时间。

每月每人上一节公开课、品牌课、展示课，分教研组评比打分。一学期汇总评出：一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

校领导、教科研人员和学科带头人随机听课和评课，依靠四个方面（第一，是学生的参与，包括学生参与的数量，学习的主动性、积极性；第二，教师对文本的挖掘，有没有形成自己的观点、方法；第三，学生在表达时的精彩度，比如，语言、表情、动作，对知识的深化、拓展，包括自己个人的才艺展示；第四，生成。生成是每节课最精彩、最宝贵的地方，课堂上学生能不能举一反三，学以致用。）经常性地对教师教学方式进行评价和指导。

4、教学手段5分

课堂教学中能合理、有效运用多种课程资源。教学手段先进，充分利用现有的教学器材和自制教具，实现现代教学手段与课程内容的有机整合。积极参加全国教师教育技术的培训，逐步掌握现代信息技术和先进教学手段，提高获取学习资源的能力。

每学期进行一次教具制作、课件制作或课程资源开发利用等评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

二、学习状态

1、自学研修 10分

教师每学期都有自我研修和发展的行动计划，积极参与建立学习型校园的行动。让读书成为习惯，不断提高学习意识、提高意识或超越意识。

学期初要求教师制定出自我研修和发展的行动计划，交教科室备案。定期进行教师读书笔记检查，督促教师按计划完成读书任务。

每学期进行一次教师读书笔记评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、学习心得 10分

教师积极参与以读书为载体的学习研讨活动，在职业道德、打造全优课堂、专业成长等方面有深刻的心得体会。要求教师经常撰写读书心得或读后感,定期开展教师读书沙龙活动,组织教师集体研讨共同关心的问题,互助合作,共同提高.每学期进行一次学习心得或读书心得评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

3、集中培训 10分

教师要积极参加全优课堂模式的培训，参与校本培训，参加继续教育培训，学习杜郎口和新知学校的先进做法，提高自身专业水平和综合素养。

参加各类校本培训活动。出满勤得10分，每缺一次扣1分，扣完10分为止。

三、研究状态

1、反思行为 10分

教师对自己或同事的教育观念和教学行为进行分析、反思与评价，有相应的改进措施。善于开展教学反思或案例分析。要求教师经常撰写案例分析或课例分析，坚持在每节课后在备课教案上写出简要的课堂教学反思。教学反思由教研组长在检查备课时督促完成。

每学期进行一次案例分析或课例分析征文活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、研究行为 10分

教师根据自身专业发展需要，进行教学实践性研究和课题专题研究，积极参与以课例为载体的教研行动。教科研同教学实践紧密结合，对教学效果产生重要影响。要求教研组长、学科带头人以及小高职称以上的教师要开展小课题研究，要求其他教师全员参与课题研究活动。

每学期进行一次小课题研究工作评比活动，看课题材料评奖。一等奖3分，二等奖2分，三等奖1分，无材料不给分。

3、研究成果 10分

在课题研究和践行全优课堂模式过程中，不断积累问题，探索方法，总结经验，把研究成果上升为理论，并积极推广研究成果。

要求教师认真撰写教学论文及教学案例，积极向各类报刊杂志、校园网站投稿，积极参与各类论文评比活动。

论文获奖或发表，国家级给5分，省级4分，市级3分，县级2分，被校刊或校园网站录用1分，不同篇目可累加。

四、创新状态

1、教研创新实践 5分

教师自身要有良好的创新意识，要积极主动地、创造性地开展工作，并有计划地组织和引导学生开展创新实践活动，以及各种有益的研究性学习活动。

每学期举行一次有关创新活动的评比，一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

2、评价观念 5分

教师能建立发展性的学生评价观。评价方式多样、内容多元开放，贯穿学习全程，富有创造性，为学生喜闻乐见。

组织各班任课教师要经常开展关于对学生评价方式的座谈研讨活动，互相交换评价意见，更新评价观念。

每学期举行一次评语评比活动。一等奖5分，二等奖4分，三等奖3分，参与奖2分，未参加不给分。

注： 本方案为教师综合评估方案，每学期评价一次，由教师自评，教务处复核。评价积分作为教师“专业发展性评价奖”的发放依据。

（1）按照积分给与校级奖励：85~100分以上为三星级教师，给与200元奖励；75~84分以上为二星级教师，给与100元奖励；70~74为一星级教师，给与50元奖励；60分以下为不合格教师，给与50元罚款，同时由三星级教师给与帮扶。

（2）津贴浮动：每半学期300元参与浮动分配，津贴按三星、二星、一星、星外等级进行分配，比例为：170%、120%、100%、10%。

（3）星级教师与各种评优、聘任、职称评定挂钩。星级教师优先评优；星外教师不得参与评优、评定职称。

后山小学教师工作评价方案 第一部分：总则及指导思想

1、为了使我校的各项管理工作进一步科学化、规范化、民主化，最大限度地调动教师的工作积极性，全面贯彻党的教育方针，提高我校教育教学质量，特制定本方案。

2、我校此方案的依据是《义务教育法》、《教师法》、《确山县普及九年义务教育100条》、《刘店镇教师工作评价方案》和新课程标准精神。

3、评价的内容为德、能、勤、绩、奖惩五个方面。每个方面都应有实施细则和相应分值，每个目标均根据教师工作情况核算出分数，一月一汇总，期末总评。

4、我校成立以校长李小明为组长、由副校长王厚成、教务主任殷新民、教师郑臣良、胥士选为成员的考评小组。

第二部分：评价原则

1、公开、公平、公正、科学、民主的原则。

2、导向性原则。既要体现当前教育发展趋势和现代教学理论，又要以教师发展为本，尊重教师的人格和个性。

3、开放性原则。学校的中心工作是教学，对教师的教学工作评价不能死搬硬套、要看过程、重效果。

4、可行性原则。工作评价应符合当前教育改革的发展趋势。要结合学校的实际情况，具体明了、可操作性强，便于实施。

第三部分：评价内容、细则和分值

（一）教师素质评价（20分）

1、职业道德、政治思想素质考核：

（1）参加学校的集体活动、政治学习和升旗仪式准时无误。缺一次扣0.5分，学习记录或体会缺一次扣0.1分。

（2）不得散布和传播有损于党和国家利益的言论，不能非法上访。否则一次扣0.5分。

（3）对参与邪教、封建迷信、赌博活动或工作期间酗酒闹事的，发现一次扣0.5分。

（4）擅自离开学校，私自调课，缺课一次扣0.5分。

（5）违反工作纪律，上班时间聊天、接打手机、搞娱乐活动和其他与工作无关和活动，发现一次扣0.5分。

（6）工作态度不端正，不认真遵守教师一日常规，不积极组织课堂教学，不使用普通话，发现一次扣0.5分。

（7）不学习、不研究、不进取，教学水平低，教学方法不改进、教学质量不能提高，期末经考核小组评议认定扣0.5分。

（8）违背教师职业道德，不尊重、甚至训斥指责学生家长，对家长提出的合理化意见或建议置之不理，家长问卷满意率低于60%扣0.5分。

（9）拉帮结派，破坏学校安定团结局面，不服从工作安排，放学不送路队，不及时护校，不履行值日人员职责，一次扣0.5分。

（10）衣着整洁，精神饱满。不穿短裙短裤，不穿脱鞋，不施浓妆，不留怪发，举止端庄大方，谈吐得体，若有违背，发现一次扣0.5分。

（11）私自乱收费、乱罚款、乱摊派、乱订资料一次扣0.5分。

（12）体罚或变相体罚学生、打骂学生、歧视差生、不让学生参加考试一人一次扣0.5分。

（13）不注重班级财产的安全，不重视学生的安全教育或安全教育不到位，发生财产丢失或学生出现安全事故一次扣一分。

备注：师德考评实行一票否决制，考评低于5分或造成恶劣影响的一票否决。

2、教师的业务能力（10分）

（1）每学期对全体教师进行一次业务考核，以新课程标准、教材教法、学校组织的校本研修内容、校本教材教法读本等为内容进行闭卷测试。85-100分为优得4分，80-84分为良得3分，70-79得2分，70以下得1分。试卷由中心校或学校负责。（2）教师的基本功（3分）

①基本功训练有计划，按教务处对教师平时作业的评价分优、良、中、差，分别得1分、0.8分、0.7分、0.5分 ；作业代写或替写发现一次扣0.5分。

②积极参加各级组织的有关教师素质的活动或比赛，同比全镇前三名得1分，4-9名得0.7分，缺一次扣0.5分。

③积极参加课堂教学等级评估活动，材料齐全计1分，缺一项扣0.5分。（3）校本研修及教研教改。（3分）

①积极参加学校的校本研修和教研教改活动，做到有计划、有记录、有学习心得，缺一项扣0.5分。②按时参加学校的听课、评课、说课，缺一次扣0.5分。

③按时参加教研组组织的集体备课、专题研究、经验交流、公开课、观摩课、电教课等教研活动。缺一次扣0.5分。

（二）教学质量评价（40分）

教学成绩以前一次素质测试为标准，分优秀率（10分）、及格率（10分）平均分（10）、差生转化率（10）四项考评。

1、优秀率、及格率、平均分、转化率首先采取纵向比较，每期求出各自较上一次测试增长值 a；再求出同年级通透头课较上一次测试增长值b。每项以8分为标准，各自的a 与共同的 b相比较每高一个百分点或1分加0.2分，每低一个百分点或1分扣0.2分。

2、四项指标中的其中一项在上一次测试时为对照学校同头课第一，本次测试又保持第一，该项得10分。

3、优秀率、及格率、转化率，其中一项为100%者，该项得10分，依次类推。

4、体、音、美、英语等科教学成绩的考评。a、以参加上级举行的活动获奖情况给与评价，在镇以上举行的活动中获集体一等奖该科的辅导老师教学成绩取全校最高分；在镇获二等奖或在县里获奖集体奖，取中等分。

b、上级没有举行相关活动，由考评小组根据教师平时的教学情况和学校举行有关活动的情况给与民主评议打分。

c、在县举行的活动中没有取得名次或在镇举行的活动中获倒数第一的教学成绩得最低分。d、学生及家长满意率在70%以上者计全校最高分，每下降10个百分点扣1分。

（三）教学常规考评（20分）

1、备课（5分）

（1）教师能备课认真，教案书写规范、工整计1分。

（2）教案超前一周完成，讲课时携带教案、讲课内容与教案一致计1分。

（3）教案课时数量符合要求，能把握重难点并有解决方法计1分。

（4）能够精心设计教学过程，教法学法运用科学，课堂训练效果显著，检测题针对性强，又层次计1分。

（5）教案格式正确，项目齐全。有教材分析、教学过程、课堂小结、课后反思、板书设计计1分。

（6）在中心校或教体局的教案检查中获优秀的奖励1分，较差的扣1分

2、作业批改（5分）

（1）作业布置符合教材内容、数量适当、难度适宜、有层次、有针对性计、对不同学生有不同要求计1分。

（2）作业批改及时全面，紧跟教学进度，做到全批全改，批语工整规范，有针对性、艺术性、激励性计1分。

（3）作业批改记录填写规范，记录详实计1分。

（4）对学生的作业书写有要求，学生的作业工整、干净正确率高计1分。

（5）练习册、单元页子、月考或其他测试试卷评改认真、坚持原则、公正打分，不弄虚作假计1分。（6）每期每科关于教师的作业布置量和评改调查学生或部分家长一次，按照问卷方式进行民主评价，满意率80% 在以上不扣分，在70%--79%扣02分，在60%--69%扣0.5分，在50%--59%扣1分，满意率不足50%扣2分。

3、对学生的辅导（2分）

（1）对学生的辅导有计划，有差生转化措施，能耐心、详细地进行辅导，计1分。

（2）有辅导记录、差生转化记录分别计0.5分。

（3）辅导效果显著，学生进步较快可奖励0.5分；反之学生思想学习纪律明显退步则可扣0.1—0.5分。

4、第二课堂（2分）

（1）制定符合学生自身特点和学校实际情况的第二课堂活动计划，并且有活动开展的记录计1分。（2）活动的开展次数足，效果良好计1分；活动开展一般化可酌情扣分。

5、任务完成情况（2分）

（1）教师在办公室的物品和教室讲桌上的教学用品摆放整齐、卫生清洁。检查时若有扣分一次扣量化分0.5分。

（2）按时上交各种档案材料、学习材料、学生收费，否则一次扣0.2分。

（3）积极按时、按质、按量完成上级领导部门或主管领导布置的各项任务，计1分。

（4）妥善保管和使用教参、教具、电教器材、实验器材，非正常损坏除照价赔偿外，一件扣0.5分；用完后不及时上交造成丢失的双倍赔偿并扣1分。

6、课堂教学（6分）

（1）认真遵守课堂教学常规管理制度。查堂时发现不积极组织课堂教学活动或做与教学无关的行为一次扣0.5分。其它违背课堂教学常规管理的一次扣0.5分。

（2）课堂教学等级评估优秀4分（只取一人），其他按名次分别计3.8、3.7、3.6、3.5分，每一个分值2人，不合格计3分。

(3)够积极参加学校组织的优质课活动计1分。不参加者为零分。

（四）考勤（5分）

（1）教师到校实行点名制，无论任何原因预备铃响后不在学校即视为迟到或旷课。

（2）迟到一次扣0.2分，早退一次扣0.5分，病假一天扣0.2分，事假一天扣0.5分，旷课一节扣0.5分，工作时间外出一次扣0.1分。

（3）准时参加县、镇、学校组织的学习活动及会议，缺席一次扣1分，请假一次扣0.5分。（特殊情况由中心校领导或校长批准除外）。

（4）教师未准时值日或护校一次扣0.2分。

（五）工作量（8分）

（1）任一门主科教师工作量为每周25--30课时，任两门主课为每周20--25课时，每超一课时加0.5分。（2）管理人员加周工作量标准：校长、书记6节，副校

长5节，主任4节，教研组长、少先队辅导员、现金出纳、实物保管、电教员2节。

（3）学生人数以开学前一周为准，少一人扣0.1分。

（4）每请假一天扣两节工作量。

（六）奖惩项目（5分）

（1）提示:前五项中已有奖惩方案的本条不再生效；本次奖惩不计入月评中，期末凭证书或文件一次性考评。

（2）教师个人在活动中获奖，省级及以上一、二、三等奖分别计3、2.5、2分；市级分别计2.5、2、1.5分；县级分别计2、1.5、1分；镇级分别计1.5、1、0.5分；校级分别计1、0.5、0.2分。

（3）所教学生在活动中获奖，省级以上二等奖以上得3分；省级三等奖、市三等奖以上、县一等奖得2分；县二、三等奖、镇一等奖得1分；县三等奖以下加0.5分。

（4）集体奖：县级一、二、三等奖分别奖2、15、1分；镇一等奖1.5分；校一等奖0.5分。（不是主管部门组织的分数折半）

（5）教师荣誉称号：特级教师5分、学科教师4分、名师3分、学科带头人、骨干教师2分。

（6）各项活动或教学竞赛在我镇倒数第一名的扣3分。

（7）因工作方法简单粗暴造成恶劣影响的酌情叩2-5分。第四部分：总评

1、实行月评制，从高到低对教师进行排序，教师签字后上报中心校。

2、教师对本方案或评比过程如有异议，可在签字当日申请复议。一经签字，不再更改。

3、评价结果作为教师发放各类补贴、骨干认定、聘任、评先、晋级、提拔重用、交流调动的重要依据。

**第四篇：教师评价方案**

小学教师评价方案

基础教育课程改革是全面推进素质教育的核心，建立符合素质教育思想的评价制度是保证课程改革顺利实施的关键。为了更好的贯彻落实《国家基础教育课程改革纲要（试行）》精神，我们在全方位推进课程改革实验的同时，逐步建立了一套与此相适应的教师评价体系。

一、评价的目的

建立教师职业道德和教育水平不断提高的评价体系，目的是为了促进我校教师的不断发展，逐步建立起一支高素质的教师队伍。本评价方案将改变以学生的学习成绩作为评定教师的唯一标准的做法，建立起多元的、符合素质教育思想的、有利于教师成长的评价标准。本评价方案强调帮助教师对自己教育行为进行分析和反思。帮助教师认真思考学生及有关人员的评议和对自己的评价，并通过与学生的交流，不断提高自己的教育教学水平。突出评价的激励和调控功能，淡化评价的甄别与选拔功能，激发教师不断进步和实现自身价值。

二、评价的原则

科学性原则：教师评价指标体系力求科学，涵盖教师的各方面，能为教师教育教学能力不断提高提供充足的发展空间。

发展性原则：评价体系的实施能促进教师不断发展，且能促进教师由此产生追求新目标的欲望，使之向更高标准努力。

实践性原则：此评价在教育教学实践中不断进行以自评为主的反思性评价，让教师在课改的教育教学过程中提高业务能力。

主体性原则：本评价主体即为教师自己，通过不断自评，促进其主体的主观能动性得到充分发挥，激励自身内在的潜力，积极主动地参与课改，成就自己的职业追求。全面性原则：教师评价是在综合了多种教学因素的基础上形成的。在进行评价中不仅要顾及教师的全部工作，还要重视教师评价诸要素的各个方面，从自评、互评、学生评、领导评、家长评、选择性评价等多元的评价体系中全面了解教师的发展状况。

三、评价内容及方式

新课程对教师提出了新的更高的要求，教师的角色发生了根本性的转变。教师不仅是知识的传授者，更是学生学习的促进者；不仅是传统的教育者，而且是新型教学关系中的学习者、研究者；教师不仅是课程实施的组织者、执行者，也是课程的开发者和创造者。新课程对教师提出了全方位的要求，教师的工作也因此变得更加富有创造性，教师的个性和个人价值、伦理价值和专业发展应得到高度重视。因此，促进教师不断提高的评价体系，不再以学生的学业成绩作为评价教师水平的唯一标准，而是从新课程对教师自身素养和专业水平的发展的要求，提出符合素质教育要求的、多元的、促进教师不断提高的，尤其是创新能力发展的评价体系。总的来说，教师评价集中体现在对教师教学的评价和对教师素养的评价两个方面，根据我校的实际情况和发展规划制定了以下评价内容：

1、基础形成性评价内容。即我们一直以来所操作的老师自评、同行评价、学生对教师的评价、领导对教师的评价和家长对教师的评价等内容。

2、选择性评价内容。就是教师根据自身工作性质和实际进展情况，在每月初选择自己最为亮点的或有特色的一项作为单项申报，以获得相应的认定和奖励。

3、综合性评价内容。就是针对上述两方面的评价内容和结果在最终处理上按一定的比例综合后下结论的过程。

（一）以选择性评价为重点，充分发挥评价的激励功能。

1、教师根据本月的工作实际，选择自己认为最亮点的一项作为单项申报（如班级管理有清晰的思路，效果明显，有案例分析；科研课题有实践过程，有案例分析或过程性的积累等；有说服力的教学显现方式，具有明显的个人特征等；学生在养成教育方面有好的做法和明显的效果等；学生养成了明显的学习等好习惯等）。教师在月初（逾期无效）填写好申报表后，首先在组内进行公示，由组长签字，再报到学校相关部门据其本月的实际工作进展及效果进行认定和考核确定给予加分分值，考核和认定时间为每月的25日。

2、根据每月的老师申报和认定情况，每月评出2名业绩突出者，给予附加分奖励，学期累计2次者，期末时还给予单项奖的奖励。

3、月抽测平均成绩在良以上（1－2年级在90分以上的，3－6年级在85分以上的）可以申报学生学业成绩专项附加分；学生数学百题竞赛在90分以上、20分钟限时作文获90分以上的以个数给班主任加分。以此提高教师的工作积极性，从而有效地推动学校的教学质量的稳步提高。

4、在师德修养、工作表现等方面有突出贡献的，学校予以奖励附加分。如阅读名家名著或教学刊物有笔记有心得在3篇/月或12篇/学期的；参加教学沙龙活动发言有质量的；教师提案质量高的；在重大活动中表现突出的；对学校工作有明显的正面影响的；具有高尚的团队协作精神的；代表学校参加活动取得好成绩的。

（二）教师同行和学校领导作为评价主体对教师进行评价。主要包括以下方式：

1、抓住课堂主阵地，通过对教师课堂教学评价的结果，来实施对教师的评价。把课堂教学评价内容及评价标准作为评价教师的一把尺子。通过这种方式增加评价主体的多元性，在评价中，评价者和被评价者彼此交换课堂教学的意见和感受，共同探求改革和完善的意见和策略，帮助教师理清观念和思路，从而促进教师自身素质的提高。

2、对教师日常行为、师德建设以及教育态度和教育观念的评价。根据“教师职业道德规范八条考核细则”进行评价。

（三）以学生家长和社会各界为评价主体对教师进行评价。

我们的办学宗旨是要“办社会放心的学校，办家长满意的教育”，因此，学校办学水平高不高，教学质量好不好，广大学生家长和社会各界最有发言权。同样，教师的学识水平高不高，教学成绩好不好，教学态度端正不端正，也只有由家长们来评价。所以，家长和社会的评价也是非常重要的。评价方法可通过问卷调查和访谈的方式进行，也可以通过家长开放日、公开课的方式来收集学生家长及社会各界对教师教育教学的评价意见。

（四）采取定性分析与定量评价相结合的方法进行。

定性分析主要是针对教师的教学、师德、个人素养、业务提高程度等多方面，定期向评价主体（学生、同事、家长等）发放征求意见卡或者评价表，通过他们的意见反馈形成积累材料，根据其在整个教师评价中的比重，记录在教师档案。定量评价也主要是通过这种形式。我们讲素质教育，就是要走出“应试教育”的怪圈，这其中包括教育理念、教育思想、教学方法、教学目的等多个方面，考试并不是“应试教育”所独有的形式，但素质教育也应该有考试这种形式。在当前条件下，考试仍然是教师评价体系中的一种必要形式，仍然是学生、家长和教师关注的焦点。只要我们除去考试中的功利色彩，最大限度地降低考试的选拔和淘汰功能，还考试的本来面目，这是非常必要的。在操作中主要可采取以下方法：一是考试的作用上，彻底摒弃其选拔和淘汰功能，充分发挥其评价、改善和导向功能。二是考试内容上，进一步拓宽考察范围，多方面考察学生（如：学生的知识技能、学生的综合实践能力等等）。另外其它几种评价方法，也要采用定性与定量评价相结合。如：教师的自我评价、学生对老师的评价、同行的评价、学校领导对教师的评价、家长对老师的评价等。

(五)综合评价

在掌握了大量关于教师发展优势与不足的资料和证据后，学校对教师的教学和素质发展进行分析，根据评价量化表，给出终结性评价，并做出客观的描述。

(六)明确促进教师发展的改进要点，制定改进计划

评价是为了促进教师的提高，因此在对分析结果的处理上，应把重点放在帮助教师以开放、坦荡的胸怀面对评价的结果，和教师一起讨论并确定改进要点，制定改进计划。如：

（1）用清晰、间接、可测量的目标术语来描述教师改进的要点；（2）确定改进教师教学和提高教师素质的指标；（3）描述评价教师向改进目标努力的具体办法。此外，在改进计划的制定中，还要发挥教师优势，尊重教师个性，共同制定教师的个人发展目标，并向教师提供日后培训或自我发展的机会，以提高教师履行工作职责的能力，促进教师个人素养的整体发展。因此，促进教师不断提高的评价体系是面向未来的评价体系，重在信任和激发教师追求不断提高的内在需要和动机，倡导全体教师的积极参与，在民主、开放、上进和支持的评价氛围中，促进教师不断改进和提高。

四、评价对象 学校的全体教职员工。

五、评价方法

(1)教师自评：每学期一次，采用描述性评价。(2)教师互评：每学期一次，采用教师民主评议。

(3)学生评价：每班成立不少于总人数20%的学生评价小组，每学期末对任课教师（含班主任和专科教师）进行一次评价。

(4)领导评价：领导评价由领导班子共同研究认定每一位教师的成绩后，给予一定的分值，占总分值的40%。

(5)家长评价：每学期一次，利用家长会进行。

(6)量化考核评价由校长室、党支部、教导处、大队部等各职能部门依据教师工作量化考核标准及细则，每月的25日都要对教师的思想政治、教育教学管理等方面进行月量化考核，学期末进行汇总。

量化考核总评：见《教师工作量化考核评估表》。

(7)选择性评价：根据每位教师在月初前的申报情况表，和教师的量化考核同步进行，即每月的25日对教师申报的自己认为亮点的或有特色的一项内容通过相关领导据其实际表现进行审核、定性，并给予相应的评价。此项评价也在每月进行公示，学期末进行汇总。

六、评价的组织机构 组长：\*\*（校长）

副组长：\*\*（教务主任）

七、评价结果及处理

各方面评价由评价领导小组进行汇总后，再按自评、同行评、学生评、家长评、领导评、量化评、选择性评价，分别占2.5％、2.5％、2.5％、2.5％、10％、40%和40%的比例合成教师评价的最后分数。等级分为：优秀、良好、及格、待及格四种。

优秀：90分以上 良好：75---89分 及格：60---74分 待及格：60分以下

将把教师的综合评价考核成绩直接与教师晋职晋级、评先评优、评聘任用等挂钩。

**第五篇：教师评价方案（模版）**

教师评价方案

大同煤矿第二中学校

为全面提升我校教师队伍的职业道德和专业水平，建立科学的教师专业素质和职业规范制度，全面提高教育质量，努力办人民满意的教育，根据上级精神和教师评价的有关文件，特制定本方案。

一、基本理念

教师专业素质评价的基本理念是：以发展性教师评价为导向，以促进教师专业发展为目的，以提高教师专业素质和职业道德修养为宗旨，探索建立一种促进教师发展与学生成长的新型的教师评价制度，着力打造一支德艺双馨的教师队伍，努力办让人民满意的教育。

二、评价对象

全校所有高中教师。

三、评价内容

包括教师的职业道德、专业能力、工作表现及工作绩效等内容。

四、考核评价目的和原则(一)目的

用新的教育观念评价，建立符合素质教育思想的，有利于发挥教师主动性和创造性的发展性教师评价体系，充分发挥评价的导向，激励等，帮助全体教师不断提升职业道德和专业水平，提高我校的教育教学质量。

（二）原则

1、发展性原则，必须关注教师发展的要求，将教师的参与、变化和发展过程作为评价的重要组成部分，使评价过程成为全体教师主动、终身发展提高的过程，也成为能促进学生全面发展的重要过程。

2、全面性原则，既重视教师业务水平的发展，也重视教师的职业道德修养和提高，既要评估教师的工作业绩，又要重视教师的工作过程；既要体现教师的群体协作，共性发展，又要尊重教师的工作环境和个体差异。

3、多元性原则，评价主体要多元化，突出教师的主体地位，建立以教师自评为准，学校领导、同事、家长、学生共同参与，多向沟通的教师评价机制；评价方法，途径多样化，建立以校为本，以教研为基础的教师岗位工作评价方式，把形成性评价与终结性评价相结合，定性评价与定量评价相结合，不以学生的考试成绩作为评价教师的唯一标准。

4、可行性原则，既体现评价目标的共性要求，又考虑到地域环境和学校条件的差异，探索有利于教师自评和他评的评价方法。

五、评价角度和标准：

（一）对教师的考核，从德、能、勤、绩四方面进行，重点考核工作实绩。

德：是指政治、思想、师德修养和职业道德的表现。

能：是指教育理论、专业知识和教育教学研究的水平及实际处理解决问题的能力。

勤：是指工作态度，勤奋敬业及出缺勤情况。绩：是指工作的数量、质量、效益和贡献。

（二）考核标准以各单位工作人员的岗位职责、工作质量、工作任务及精神文明建设的要求为基本依据。

（三）考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。各等次的基本标准是：

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针及政策，模范遵守单位的各项规章制度，精通本职工作业务，工作勤奋，有改革创新精神，教育教学工作效果显著，成绩突出。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守单位的各项规章制度，熟悉或比较熟悉本职业务，工作积极，能够完成工作任务。

基本合格：政治、业务素质一般，工作能力较弱，工作作风方面 存在某些不足，工作中有失误，但未造成严重后果。

不合格：政治业务素质较差，难以适应工作要求或工作责任心不强，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误。

1、职业道德。爱岗敬业，为人师表，教书育人，严谨教学，与时俱进；热爱教育事业，热爱学生；积极上进，乐于奉献；公正、诚恳、具有健康心态和团结合作的团队精神。

2、了解和尊重学生。能全面了解、研究、评价学生；尊重学生，关注个体差异，鼓励全体学生充分参与学习，形成和谐的师生关系，赢得学生信任和尊敬。

3、教学能力。能依据课程标准的基本要求，确定教学目标，积极利用现代教育技术，选择利用校内外学习资源，设计教学方案，使之适合于学生的知识水平、理解能力和学习兴趣等；善于与学生共同创造学习环境，为学生提供讨论、质疑、探究、合作、交流的机会；引导学生创新与实践。

4、交流与反思。积极、主动与学生、家长、同事进行交流和沟通，能对自己的教育观念、教学行为进行反思，并制定改进计划。求真务实，勇于创新，严谨自律，热爱学习。

六、评价内容和途径 ——读书活动标兵

1、通过读书活动，创建书香校园，形成人人读书的良好风气。

2、通过读书活动，使教师养成博览群书的好习惯。

3、通过读书活动，促使教师知识拓展，观念更新，教育教学能力提高。

4、通过读书活动，培养、提升教师实施新课程的素养。

5、通过读书活动，建立学习型学校，促使教师和学生的共同发展，促进校园文化建设。——青年教师标兵

1、热爱教学事业，具有敬业、爱生、奉献精神，勤奋工作，严格执教。

2、严格执行教师职业道德行为规范和十不准的标准。为人师表开拓创新，待人热情，语言规范。

3、认真组织教育教学活动，教具新颖，能用肢体语言组织英语活动，学生感兴趣，能积极互动。

4、学校布置的各项工作能积极完成，例：活动区、互动墙、创卫活动、学生良好行为习惯养成等，并有创意、创新。

5、做好家长工作，对缺勤的学生积极做好家访并有家访记录每天晚上学生离校时能主动与家长进行沟通。

6、能积极为学校和班级工作献计献策。

7、学校的正常工作保质、保量。例：教案、教具、卫生等工作。做好教师养成习惯。

8、责任心强，对工作尽职尽责，安全第一。尤其户外活动时应时刻注意学生的安全。

9、以人为本，关心、爱护、尊重每一位学生。

10、不准利用工作之便收取家长的物品或礼金。——扶贫助学标兵

1、教师是人类灵魂的工程师是太阳底下最光辉的职业。

2、教师自尊自励，以人民教师特有的人格魅力、学识魅力和卓有成效的工作树立人民教师为人民的良好形象。

3、关注学生身心健康开展三观（世界观、人生观、价值观）教育。

4、帮扶贫困生、残疾生、学困生，资助家庭困难学生。

5、关注留守儿童、了解并帮助其解决实际问题。 ——团结协作标兵

1、尊重领导、团结同志。

2、谦虚谨慎，不骄不躁，相互学习，相互帮助

3、参与青蓝工程，实现传帮带。

4、教育教学工作无保留的交流与配合。

5、热心帮助同事、积极参加集体活动。

6、顾全大局、服从集体。——班主任标兵

A、班主任的能力素质

1、要具备较高的能力素质。

2、要有良好的修养，摆正心态，宁静淡泊，形成健康的自我认同感，把教育视为一种神圣的事业，让崇高的献身精神永远在心中涌动，即使暂时受挫，也毫不气馁。

3、要关心学生，帮助学生，理解学生，要多与学生交流沟通，要做学生的朋友。B、班主任的修养

1、坚定正确的政治方向。

2、甘当人梯的高尚风格。

3、勤于进取的治学态度。C、班主任对学生的态度

1、“严”而不“厉”。

2、维护学生的自尊心。

3、密切与学生的交往。——服务教学标兵

1、关注学校发展，关心集体事务。

2、服务学生意识浓厚，处处为学生着想。

3、积极参与社会公益活动。

4、帮扶贫困生、残疾儿童、学困生，资助家庭困难学生。

5、关注留守儿童、了解并帮助其解决实际问题。

6、关注学生身心健康，开展三观教育。——敬业奉献标兵

1、热爱教育事业,安心本职工作,教书育人,尽职尽责。

2、有教养责任感，不断学习，勇于创新。

3、勤勉从教，一丝不苟，注重培养学生的思想品德。

4、所教学生学习兴趣浓厚，态度端正，成绩优异，养成良好学习习惯。

5、着眼学生终身发展，培养学生的学习能力。

6、积极参加教科研活动，积极探索新的教育教学方法。——师德高尚标兵

1、有正确的世界观、人生观和价值观，有理想，有目标，有追求，能用自己的高尚的人格魅力感染和熏陶学生。

2、继承优良传统，弘扬时代精神，倡导社会主义新风尚。

3、严谨治学，廉洁执教，养成良好的教风学风。

4、以人为本，尊重学生人格，关注学生成长，建立良好的师生关系。

5、面向全体，因材施教，宽严相济，诲人不倦注重学生心理健康。

6、保护学生合法权益，满足学生帮助需求，不体罚、变相体罚学生。

——爱生如子标兵

1、倡导爱岗敬业，在平凡的工作岗位上展示师爱。

2、倡导爱生如子，在日常的育人过程里表达师爱。

3、倡导爱校如家，在执着的事业追求中奉献师爱。——教研教改标兵

1、以质量分析为平台，找准教学教研新方向。

2、以课程 标准为指导，落实教研教改新措施。

3、有明确的学习目的，学习态度端正。

4、涉猎广泛，知识渊博。

5、不断进取，勤于学习，坚持读书，做好读书笔记。

6、坚持写教育日志，经常进行教学反思，不断总结教学经验。

7、参加继续教育，完成学习任务。

8、坚持不懈的学习精神能感染和影响周围的老师和学生。

七、评价方式和途径

（一）、教师自评：

应用自评量表、教学反思、阶段性工作总结、个案分析等自我反思方式，与可比对象比较，要求能经常地反思，自觉地认识自己的优势与不足，客观地分析别人的评价意见，确定自我发展目标，实际可持续性发展。

（二）、同事互评：

应用教学案例分析和研讨、说课、听课与评课、述职测评或展示成长记录等交流方式，调查问卷或互评量表等调查方式进行，要求建立教师教学个案研究制度，以教研组或年级组为单位进行互评，互评应持真诚态度，用发展的眼光看待，形成团结氛围，促进共同成长。

（三）、领导评价：

应用面谈、座谈会、评课或教师述职等交流方式，日常观察、常规检查记录等调查方式进行，要求领导评价时要实事求是，注意营造和谐、民主的氛围，关注教师个体差异和工作特点，体现关怀，注重发现教师的闪光点和进步，帮助教师树立自信心，实现自我发展。

（四）、学生评价：

应用问卷调查、学生作业、学生成长册填写或个别征求意见等调查方式，师生对话等交流方式进行。要求评价前应让学生了解评价目的、内容、过程、程序适合学生年龄特征的评价工具，要信任学生，鼓励学生讲真话、实话，适当顾及学生对班主任和科任教师的不同接纳程度，以大多数学生的意见为准。

(五)、家长评价：

应用调查问卷等调查方式，家长开放日、家委会座谈、校长接待日等交流方式进行。要求评价前要让家长了解评价目的、内容、过程、程序以及工具等，针对家长的城乡地域、文化素质等差异，设计相应的评议工具，要信任家长，要正确引导家长客观、动态地评价教师，鼓励家长讲真话、实话，适当顾及家长对班主任和科任教师的不同接纳程度，有分析地看待评价结果。

八、实施步骤

1、在每学期结束时，教师整理《教师专业发展档案袋》，根据评价指标体系内容首先进行自评。

2、学校每学期组织一次教师互评和学生、家长评教。

3、在教师自评、互评和学生、家长评价的基础上，学校考核组结合教师全面情况，每年进行评定。

4、每年每位教师进行一次综合评定，其中自评占30%，教师互评占20%，学生、家长评价占10%，学校评定占40%。

5、每年综合评定分与直接计分之和为教师该评价积分。

6、学校将评价结果通知教师本人，评价结果存入教师业务档案。

九、结果运用

评价结果纳入教师、绩效考核，作为教师评先表彰、岗位竞聘、晋升专业技术职务的必备条件之一，并作为向市级推优评选、进修深造的依据。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找